

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT

EDITORIAL

BAG Aktuell:

- Kein voller Jahresurlaub bei Arbeitsverhältnis ab 1. Juli

Aus der Rechtsprechung:

- Befristung zur Elternzeitvertretung bereits vor Elternzeitantrag
- Anrechnung Sonderzahlung auf Mindestlohn
- Fristlose Kündigung wegen länger zurückliegender sexueller Belästigung
- Fehlerhafte BR-Anhörung zur Kündigung
- Umkleide- und Wegezeiten als Arbeitszeit
- Besteuerung der Abfindung bei Zahlung in zwei Veranlagungszeiträumen

EDITORIAL

Mit der ersten Ausgabe des ARBEITSRECHTSREPORTS im Jahre 2016 möchten wir Sie wieder über einige wichtige aktuelle Entscheidungen des BAG, des BFH sowie der Instanzgerichte informieren.

Hinweisen möchten wir Sie insbesondere auf eine Entscheidung des BAG, mit welcher dieses klarstellt, dass in einem zum 1. Juli eines Kalenderjahres begründeten Arbeitsverhältnis kein Vollurlaubsanspruch erworben wird.

Wir hoffen, dass der ARBEITSRECHTSREPORT wieder Ihr Interesse findet.

BAG AKTUELL:

Kein voller Jahresurlaubsanspruch bei Arbeitsverhältnis ab 1. Juli eines Jahres BAG, Urteil vom 17.11.2015 (Az.: 9 AZR 179/15)

Ein Arbeitnehmer war vom 01.07.2013 bis 02.01.2014 beschäftigt. Urlaub wurde nicht gewährt. Die Arbeitgeberin zahlte deshalb Urlaubsabgeltung für 13 Tage. Der Arbeitnehmer machte die Abgeltung weiterer 13 Urlaubstage geltend mit der Begründung, er habe für das Jahr 2013 den vollen Urlaubsanspruch erworben. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, das LAG wies diese ab. Die Revision blieb erfolglos.

Das BAG entschied, dass der Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 lit. a BUrlG keinen vollen Urlaubsanspruch erworben hat, sondern lediglich einen Teilurlaubsanspruch. Entscheidend sei § 4 BUrlG, wonach der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben werde. Aus der Formulierung „nach sechsmonatigem Bestehen“ ergebe sich, dass der volle Urlaubsanspruch nicht bereits „mit“ dem sechsmonatigen Bestehen entstehe und der Ablauf der Wartezeit und das Entstehen des Vollurlaubsanspruchs damit zeitlich nicht zusammenfielen.

Nach § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG entsteht nur ein Teilurlaubsanspruch, wenn der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, was auch ein Ausscheiden mit Ablauf des 30. Juni eines Kalenderjahres umfasst. Nach dem Gleichheitsgebot könne daher in einem Arbeitsverhältnis, das am 1. Juli begonnen hat, nicht bereits mit Ablauf des 31. Dezember ein Vollurlaubsanspruch entstehen.

Für das Jahr 2014 hatte der Arbeitnehmer keinen Urlaubsanspruch nach § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG erworben, da das Arbeitsverhältnis in diesem Jahr keinen vollen Monat bestanden hatte.

**Kein voller Urlaubsanspruch
bei Eintritt ab dem 1. Juli.**

AUS DER RECHTSPRECHUNG:**Zweckbefristung zur Elternzeitvertretung bereits vor Elternzeitantrag der Stammkraft BAG, Urteil vom 09.09.2015 (Az.: 7 AZR 148/14)**

Der Kläger hatte am 03.12.2010 einen Arbeitsvertrag für die Zeit ab dem 01.05.2011 abgeschlossen, der „bis zum Ende der Elternzeit der Frau B.“ befristet war. Frau B. hatte die Arbeitgeberin zuvor über ihre Schwangerschaft informiert und erklärt, ab Mai für ein Jahr in Elternzeit gehen zu wollen. Nach der Geburt verlangte sie die Gewährung von Elternzeit. Mit Schreiben vom 27.03.2012 teilte die Arbeitgeberin dem Kläger mit, dass sein Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Elternzeit der Frau B. am 16.05.2012 enden werde. Frau B. kehrte allerdings nach ihrer Elternzeit wegen einer erneuten Mutterschutzzeit zunächst nicht an ihren Arbeitsplatz zurück.

Der Kläger machte geltend, die Befristung seines Arbeitsverhältnisses sei unwirksam, da sie vor dem Elternzeitantrag der Frau B. vereinbart worden sei. Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos.

Nach dem Urteil des BAG endete das Arbeitsverhältnis aufgrund der vereinbarten Befristung. Es sei eindeutig vereinbart worden, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Ende der Elternzeit, die sich an die bei Vertragsschluss bestehende Schwangerschaft der Frau B. anschloss, befristet war. Die Befristung sei nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG i.V.m. § 21 BEEG zulässig. Nach § 21 Abs. 3 BEEG könne nicht nur ein kalendermäßig befristeter, sondern auch ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden. Der Sachgrund der Elternzeitvertretung setze zudem nicht voraus, dass die Stammkraft zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Vertretungskraft bereits formal Elternzeit verlangt hat, sondern könne bereits vereinbart werden, wenn die Inanspruchnahme von Elternzeit lediglich angekündigt worden ist.

Hinweisen möchten wir darauf, dass die frühzeitige Einstellung einer Vertretungskraft zu Problemen führen kann, wenn wider Erwarten doch keine Elternzeit beantragt wird. Zudem kann sich der Arbeitgeber bei einem mit dem Elternzeitverlangen verbundenen Antrag der Stammkraft auf Elternzeit nicht auf das Vorliegen entgegenstehender dringender betrieblicher Gründe berufen, wenn er mit einer Ersatzeinstellung vor dem Elternzeitantrag das Risiko einer Doppelbesetzung in Kauf genommen hat.

Befristete Elternzeitvertretung schon vor Elternzeitverlangen zulässig.

Anrechnung monatlich ausgezahlter Sonderzahlung auf Mindestlohn LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.01.2016 (Az.: 19 Sa 1851/15)

Der Arbeitsvertrag einer Arbeitnehmerin sah neben einem Stundenlohn von weniger als € 8,50 brutto pro Stunde eine zweimal jährlich zu leistende Sonderzahlung in Höhe eines halben Monatslohnes, abhängig nur von der Beschäftigung im jeweiligen Jahr, vor. Die Arbeitgeberin vereinbarte mit dem Betriebsrat, die Sonderzahlungen künftig gleichmäßig auf alle zwölf Monate zu verteilen. Unter Berücksichtigung der Sonderzahlung ergab sich ein Stundenlohn von mehr als € 8,50 brutto. Die arbeitsvertraglich geregelten Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeitszuschläge berechnete die Arbeitgeberin auf Basis des vereinbarten Stundenlohns von weniger als € 8,50 brutto.

Die Arbeitnehmerin machte mit ihrer Klage geltend, ihr stünden die Sonderzahlungen zusätzlich zu einem Stundenlohn von € 8,50 brutto zu und die Zuschläge seien auf der Grundlage des Mindestlohnes zu berechnen. Die Klage hatte teilweise Erfolg.

Nach Ansicht des LAG handelte es sich bei den vereinbarten Sonderzahlungen um Arbeitsentgelt für die normale Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin, weshalb eine Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn möglich sei. Die hierzu geschlossene Betriebsvereinbarung zur Verteilung auf die einzelnen Monate sei wirksam und verstoße nicht gegen den Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin.

Sonderzahlungen können u.U. bei Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt werden.

Auch die Berechnung der Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge beanstandete das Gericht nicht. Allein die Nachtarbeitszuschläge seien auf der Basis des Mindestlohns zu berechnen, da § 6 Abs. 5 ArbZG einen angemessenen Zuschlag auf das dem Arbeitnehmer „zustehende Bruttoarbeitsentgelt“ vorschreibe.

Fristlose Kündigung wegen länger zurückliegender sexueller Belästigung LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 10.11.2015 (Az.: 2 Sa 235/15)

Die Arbeitgeberin, die einen Lebensmitteleinzelhandel betreibt, kündigte einem Arbeitnehmer im Januar 2015 fristlos, weil dieser ein Stück Fleisch im Wert von 80 Cent verzehrt hatte, ohne es zu bezahlen. Nach Ausspruch der Kündigung erfuhr die Arbeitgeberin von einem Vorfall aus dem Frühjahr 2014. Eine Mitarbeiterin berichtete ihr von einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz durch den Kläger. Die Mitarbeiterin hatte diesen Vorfall zunächst nur der Marktleiterin mitgeteilt, diese aber um Stillschweigen gebeten.

Das Arbeitsgericht gab der vom Arbeitnehmer erhobenen Kündigungsschutzklage statt, das LAG wies sie ab, denn es hielt die fristlose Kündigung für wirksam. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme habe ein Vermögensdelikt zulasten der Arbeitgeberin vorgelegen, welches trotz des langjährigen Beschäftigungsverhältnisses zumindest eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt hätte.

Für die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung sah das LAG dagegen den Vorwurf der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als entscheidend an. Dieser habe zwar im Kündigungszeitpunkt bereits einige Zeit zurückgelegen. Da die Arbeitgeberin aber erst nach Kündigungsausspruch davon erfahren habe, habe sie nicht schneller reagieren können.

Die Beklagte habe sich auch nicht das Wissen der Marktleiterin zurechnen lassen müssen, da diese nicht die Erlaubnis des Opfers hatte, den Vorfall der Geschäftsleitung zu melden.

Wesentlich spätere Kenntnis des Sachverhalts schließt fristlose Kündigung nicht aus.

Nicht jede Fehlinformation des Betriebsrats führt zu Unwirksamkeit der Kündigung BAG, Urteil vom 16.07.2015 (Az.: 2 AZR 15/15)

Dem Kläger war aus krankheitsbedingten Gründen gekündigt worden. In der Betriebsratsanhörung behauptete der Arbeitgeber, der Kläger habe eine von der Werksärztin empfohlene Schmerztherapie zwar begonnen, aber nach kurzer Zeit abgebrochen.

Das LAG stellte fest, dass ein Abbruch der Schmerztherapie nicht erfolgt ist und gab der Kündigungsschutzklage statt. Die Revision hatte Erfolg und führte zur Zurückverweisung der Sache an das LAG.

Das BAG bestätigte, dass es für die Beurteilung des geltend gemachten Kündigungsgrundes von entscheidender Bedeutung war, ob der Kläger die begonnene Schmerztherapie tatsächlich abgebrochen hatte. Sollte diese Behauptung nicht der Wahrheit entsprechen, so sei sie objektiv geeignet, den Betriebsrat von einer sachgerechten Stellungnahme zur Kündigung abzuhalten. Das BAG hielt die Anhörung des Betriebsrats jedoch nur dann für fehlerhaft i.S.d. § 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG, wenn die Informationen bewusst falsch oder irreführend erfolgten. Hierzu hatte das LAG noch keine Feststellungen getroffen.

Eine vermeidbare, aber unbewusst erfolgte objektive Fehlinformation führe dagegen nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Maßgeblich sei die subjektive Gutgläubigkeit des Arbeitgebers. Wenn sich der Inhalt der Unterrichtung des Betriebsrats mit dem tatsächlichen Kenntnisstand des Arbeitgebers decke, sei der ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats Genüge getan. Teile der Arbeitgeber dem Betriebsrat aber Informationen mit, von denen er selbst es für möglich hält, dass sie nicht der Wahrheit entsprechen, sei er nicht gutgläubig. Darüber hinaus dürfe der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht ihm bekannte Umstände, die sich zugunsten des Arbeitnehmers auswirken könnten, deshalb vorenthalten, weil sie für seinen eigenen Kündigungsentschluss nicht bedeutsam waren. Für seine Gutgläubigkeit trage der Arbeitgeber die Beweislast.

Unbewusste Fehlinformation macht BR-Anhörung nicht unwirksam.

Umkleide- und Wegezeiten als Arbeitszeit BAG, Beschluss vom 17.11.2015 (Az.: 1 ABR 76/13)

Die Arbeitgeberin, ein Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs, beantragte die Feststellung, dass Wegezeiten ihres Fahrpersonals zwischen den Umkleideräumen auf dem Betriebsgelände und dem Dienstfahrzeug außerhalb des Betriebsgeländes keine Arbeitszeiten im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne sind und damit nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen. >

Das BAG entschied demgegenüber, dass Zeiten für das An- und Ablegen von Dienstkleidung in den Betriebsräumen des Arbeitgebers ebenso zur Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gehören können wie Zeiten, die Arbeitnehmer benötigen, um in Dienstkleidung vom Ort des Kleidungswechsels zum eigentlichen Arbeitsplatz zu gelangen.

Umkleidezeiten gehörten dann zur mitbestimmungspflichtigen Arbeitszeit, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis diene und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfülle. Dies sei bei besonders auffälliger Dienstkleidung der Fall, wenn diese in Umkleideräumen des Arbeitgebers angelegt wird. Anders wäre es zu beurteilen, wenn es dem Arbeitnehmer gestattet sei, die Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit zu tragen, er sich aber entscheide, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen. Unter den gleichen Voraussetzungen zähle auch das Zurücklegen des Weges von der Umkleide- zur Arbeitsstelle zur Arbeitszeit, da der Arbeitnehmer diese Wege aufgrund Anordnung des Arbeitgebers zurücklegen müsse.

„Auffällig“ sei Dienstkleidung nicht nur bei markanten Farben oder bei in größerer Schrift aufgedrucktem Firmennamen, sondern auch, wenn die Arbeitnehmer im öffentlichen Raum aufgrund der Gestaltung ihrer Kleidung als Angehörige ihres Arbeitgebers ohne Weiteres erkannt werden können.

Umkleidezeit ist Arbeitszeit, wenn sie im Interesse des Arbeitgebers liegt.

Besteuerung der Abfindung bei Zahlung in zwei Veranlagungszeiträumen BFH, Urteil vom 13.10.2015 (Az.: IX R 46/14)

Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete im Jahr 2010 durch einen Aufhebungsvertrag. Dem Kläger floss im Jahr 2010 eine Tarifabfindung i.H.v. € 10.200,00 und in 2011 eine betrieblichen Abfindung in Höhe von € 104.800,00 zu. Der Kläger machte für das Jahr 2011 geltend, die betriebliche Abfindung sei als Entschädigung für entgangene Einnahmen mit dem ermäßigten Steuersatz zu besteuern. Das Finanzamt lehnte dies ab, da die Abfindung in zwei Teilbeträgen in den Jahren 2010 und 2011 ausbezahlt worden war.

Die hiergegen gerichtete Klage hatte sowohl vor dem FG als auch vor dem BFH Erfolg.

Grundsätzlich steht die Auszahlung einer Abfindung in zwei verschiedenen Veranlagungszeiträumen der Anwendung des ermäßigten Steuersatzes entgegen. Ausnahmsweise könne die Auszahlung in Teilbeträgen aber unschädlich sein. Dies sei dann der Fall, wenn ein Teilbetrag der Abfindung aufgrund besonderer Umstände, etwa aus einer sozialen Motivation oder einer persönlichen Notlage des Arbeitnehmers heraus, vorab gezahlt wird oder wenn es sich bei den Teilzahlungen um eine Hauptleistung und um eine geringfügige Nebenleistung handelt. Im Streitfall sah der BFH den im Jahr 2010 ausgezahlten Teilbetrag als eine solche geringfügige und damit steuerlich unschädliche Nebenleistung an, da der Teilbetrag weniger als 10 % der Hauptleistung betrug und dieser Teilbetrag zudem niedriger war als die für die Hauptleistung geltend gemachte Steuerentlastung der Hauptleistung.

Damit wurde die Steuerbegünstigung für das Jahr 2011 gewährt, nicht jedoch für die Nebenleistung im Jahr 2010.

U.U. Anwendung des ermäßigten Steuersatzes trotz Abfindungszahlung in zwei Veranlagungszeiträumen.

GLAUBER & PARTNER

Rathausstraße 13 | D - 20095 Hamburg
Tel. + 49 - 40 - 32 33 99 - 0 | Fax + 49 - 40 - 32 33 99 - 11
rechtsanwaelte@glauber.de | www.glauber.de

Ihre Ansprechpartner im Arbeitsrecht sind:

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Dirk Uhlmannsiek

Rechtsanwältin

Anja Krüger